

***Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian  
funding dan lending Bank Bukopin Pekanbaru***

By

*Dini Yolanda Putri  
DR.Susi Hendriani,SE,M.Si  
DRA.HJ.Nuryanti,M.Si*

*Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia  
e-mail : dhi\_yol90@yahoo.com*

*The influence of leadership and work motivation on employee performance of the funding  
and lending Bukopin Bank Pekanbaru*

**ABSTRACT**

*This research aims to analyze the influence of leadership and motivation to work both simultaneously and partially on employee performance funding and lending Bukopin Bank Pekanbaru.*

*This study used 103 samples and methods of analysis used is a way to test variables, regression testing, and last hypothesis test by simultan and parsial.*

*From the results of the testing that has been done, through the test variable indicates that the variable is a variable that work motivation strong influence on employee performance of the funding and lending Bukopin Bank Pekanbaru.*

*The results of the simultaneous regression (F test) showed that all the independent variables studied had a significant effect on the dependent variable Employee Performance. Partial test (t test) also suggests that work motivation variables have the most significant influence on employee performance variables. The magnitude of the effect that (R<sup>2</sup>) by the two independent variables (Leadership and work motivation) is jointly affect the dependent variable (employee performance) amounted to 48.6% and the remaining 51.4% can be explained by other factors not examined in this study.*

*Keywords: Leadership, Work Motivation and Employee Performance*

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan penting dalam suatu organisasi perusahaan, maka diperluk suatu usaha untuk mengolah secara profesional agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan keinginan dan kemampuan organisasi perusahaan.

Selain itu, manusia dalam organisasi perusahaan perlu pula diperlakukan secara manusiawi sehingga dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Bagi organisasi atau perusahaan mengelola karyawan bukan perkara yang mudah, jika dilihat dari karakteristik individu, perspektif budaya yang berbeda satu sama lain. Sehingga dibutuhkan

keinginan dan keterampilan yang kuat untuk mencetak kader-kader yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi karyawan dan selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja terutama yang mengalami perilaku yang kurang biasa.

Menurut Hasibuan (2009:170) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku para bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Apabila kepemimpinan berjalan dengan baik maka karyawan akan merasakan kepuasan kerja dan dukungan dari karyawan akan dapat membantu pemimpin dalam bekerja.

Selain itu faktor lain yang menjadi penyebab menurunnya kinerja adalah faktor motivasi kerja. Menurut Mangkunegara (2007 : 67), motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Jadi

karyawan harus memiliki tingkat motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Apabila tidak memiliki motivasi yang tinggi maka, akan dapat menyebabkan potensi dari diri akan tidak keluar secara maksimal dalam melakukan pekerjaan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah variabel kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian *funding* dan *lending* Bank Bukopin Pekanbaru?
2. Apakah variabel kepemimpinan memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian *funding* dan *lending* Bank Bukopin Pekanbaru?
3. Apakah variabel motivasi kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian *funding* dan *lending* Bank Bukopin Pekanbaru?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki

pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian *funding* dan *lending* Bank Bukopin Pekanbaru

2. Untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian *funding* dan *lending* Bank Bukopin Pekanbaru
3. Untuk mengetahui apakah variabel motivasi kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian *funding* dan *lending* Bank Bukopin Pekanbaru

## II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara 2007 : 67).

#### 2.1.2 Jenis – jenis Kriteria Kinerja

Menurut Robbins (2006:155) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut.

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya).
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

#### 2.1.3 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah Faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) (Mangkunegara 2007:67).

##### 1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita, artinya karyawan yang memiliki IQ yang rata-rata (IQ 110-120) dengan memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya.

##### 2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

#### **2.1.4 Pengertian Kepemimpinan**

Syaiful Sagala (2009: 114) menyatakan bahwa kepemimpinan berasal dari kata pemimpin, maksudnya adalah orang yang dikenal oleh dan berusaha mempengaruhi para pengikutnya untuk merealisasi visinya. Menurut Tunggal (2004 : 95) kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas - aktivitas yang berhubungan dengan tugas dari anggota - anggota kelompok.

#### **2.1.5 Syarat-syarat**

##### **Kepemimpinan**

Kartini Kartono (2006: 36) mengungkapkan bahwa konsepsi mengenai persyaratan kepemimpinan itu harus selalu dikaitkan dengan tiga hal penting, yaitu sebagai berikut.

1. Kekuasaan ialah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.

2. Kewibawaan ialah kelebihan, keunggulan, keutamaan, sehingga orang mampu “Mbawani” atau mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin, dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.
3. Kemampuan ialah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan atau keterampilan teknis maupun sosial, yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

#### **2.1.6 Sifat-Sifat Kepemimpinan**

Ngalim Purwanto (2005: 55) mengemukakan bahwa ada 6 sifat yang diperlukan dalam kepemimpinan pendidikan adalah sebagai berikut :

1. Rendah Hati dan Sederhana
2. Bersifat Suka Menolong
3. Sabar dan Memiliki Kestabilan Emosi
4. Percaya pada Diri Sendiri
5. Jujur, Adil, dan Dapat Dipercaya
6. Keahlian dalam Jabatan

#### **2.1.7 Gaya dan Tipe Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar tersebut adalah (Nawawi, 2005:87) :

1. Gaya kepemimpinan yang berpola mementingkan pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien, agar mampu mewujudkan tujuan secara maksimal.
2. Gaya kepemimpinan yang berpola mementingkan pelaksanaan hubungan kerja sama.
3. Gaya kepemimpinan yang berpola mementingkan hasil yang dapat dicapai dalam mewujudkan tujuan kelompok atau organisasi.

#### **2.1.8 Indikator dari Kepemimpinan**

Untuk melihat gaya kepemimpinan seseorang dalam memimpin dapat dilihat melalui indikator - indikator. Menurut Siagian (2004 :121), indikator-indikator yang dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Iklim saling mempercayai
- b. Penghargaan terhadap bawahan
- c. Memperhitungkan perasaan para

bawahan

- d. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
- e. Perhatian pada kesejahteraan bawahan
- f. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan *untuk* menyelesaikan tugas – tugas yang dipercayakan padanya
- g. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional

#### **2.1.9 Pengertian Motivasi Kerja**

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu S.P Hasibuan, 2009:141). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

#### **2.1.10 Jenis-jenis Motivasi**

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Malayu S. P Hasibuan (2009:150), yaitu:

1. Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik.
2. Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah).

#### **2.1.11 Tujuan Motivasi**

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Ngalim Purwanto, 2006:73).

#### **2.1.12 Metode Motivasi**

Menurut Malayu S. P Hasibuan (2009:149), ada dua metode motivasi, yaitu:

- 1) Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)
- 2) Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

#### **2.1.13 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Riduwan (2006:66) bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

1. Upah atau Gaji yang layak
2. Pemberian insentif
3. Mempertahankan harga diri
4. Memenuhi kebutuhan rohani
5. Memenuhi kebutuhan partisipasi
6. Menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai
7. Menimbulkan rasa aman di masa depan
8. Memperhatikan lingkungan tempat kerja
9. Memperhatikan kesempatan untuk maju
10. Menciptakan persaingan yang sehat

#### **2.2 Penelitian Terdahulu**

Menurut Eko Santoso (2010) dalam “Pengaruh Kepemimpinan,

Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Central Asia Kudus” menyatakan Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan Puspa Maharani dan Yohan Wismantoro (2011) menyatakan hasilnya yaitu 1) Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. 2) Pengaruh Pelatihan karyawan kinerja. 3) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan pekerjaan berpengaruh pada kinerja karyawan. 5) Kemampuan kepemimpinan, pelatihan, motivasi dan lingkungan di kinerja karyawan sekitar 89,8%

### **III Metode Penelitian**

#### **3.1 Lokasi, Populasi dan Sampel**

Penelitian ini dilakukan di Bank Bukopin Pekanbaru yang terdiri dari empat kantor cabang yang berada di Pekanbaru, yaitu Jl. Jend. Sudirman No. 420- 422, Jl. Hang

Tuah No. 87 ,Komp. Paninsula Blok A No. 5, Jl. Jend. Sudirman No. 134, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian *funding* dan *lending* Bank Bukopin Pekanbaru yang berjumlah 103 orang. Untuk itu penelitian ini menggunakan sensus sampling dan mengambil semua jumlah populasi untuk di jadikan sample dari seluruh karyawan bagian *funding* dan *lending* Bank Bukopin Pekanbaru.

### **3.2 Teknik Analisis Data**

#### **3.2.1 Uji Validitas**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuai instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2006).

#### **3.2.2 Uji Reliabilitas**

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

### 3.2.4 Uji t

Yaitu dengan cara membandingkan T-hitung dengan T-tabel pada tingkat signifikan 0,05. Jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$  maka variabel bebas dapat menerangkan variabel terkait, dan artinya ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terkaitnya.

### 3.2.5 Uji Determinasi ( $R^2$ )

Besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) terhadap variabel bebas. Syarat koefisien determinasi ( $R^2$ ) dikatakan kuat atau lemah yaitu apabila ( $R^2$ ) mendekati angka 1, maka berarti variasi perubahan variabel terikat, dan apabila ( $R^2$ ) mendekati nol maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah.

## IV Objek Penelitian

### 3.3 Profil Perusahaan

Bank Bukopin yang berdirinya sejak tanggal 10 Juli 1970 menfokuskan diri pada segmen UMKMK, saat ini telah tumbuh dan berkembang menjadi bank yang masuk ke kelompok bank menengah di Indonesia dari sisi aset. Seiring

dengan terbukanya kesempatan dan peningkatan kemampuan melayani kebutuhan masyarakat yang lebih luas, Bank Bukopin telah mengembangkan usahanya ke segmen komersial dan konsumen.

Ketiga segmen ini merupakan pilar bisnis Bank Bukopin, dengan pelayanan secara konvensional maupun syariah, yang didukung oleh sistem pengelolaan dana yang optimal, kehandalan teknologi informasi, kompetensi sumber daya manusia dan praktek tata kelola perusahaan yang baik. Landasan ini memungkinkan Bank Bukopin melangkah maju dan menempatkannya sebagai suatu bank yang kredibel. Operasional Bank Bukopin kini didukung oleh lebih dari 280 kantor yang tersebar di 22 provinsi di seluruh Indonesia yang terhubung secara real time on-line. Bank Bukopin juga telah membangun jaringan micro-banking yang diberi nama “Swamitra”, yang kini berjumlah 543 outlet, sebagai wujud program kemitraan dengan koperasi dan lembaga keuangan mikro.



## 4.2 Visi dan Misi Bank Bukopin

*Visi :*

Menjadi Bank yang terpercaya dalam pelayanan jasa keuangan yang terkemuka dan terintegrasi.

*Misi :*

Memberikan pelayanan yang terbaik kepada nasabah, turut berperan dalam pengembangan usaha menengah, kecil, mikro, dan koperasi, serta meningkatkan nilai tambah investasi pemegang saham dan kesejahteraan karyawan.

## 4.3 Nilai – Nilai Bank Bukopin

Bank Bukopin meyakini bahwa aspek Budaya Perusahaan penting untuk dikelola sehingga memberikan dampak bagi peningkatan produktivitas. Terkait hal tersebut, Bank Bukopin menyusun kembali budaya perusahaannya dan telah menghasilkan nilai-nilai baru Bank Bukopin, yaitu *Professionalism, Respect Others, Integrity, Dedicated to Customer*, dan *Excellence* yang disingkat PRIDE.

PRIDE mencerminkan aturan perilaku umum yang mengikat seluruh jajaran di Bank Bukopin agar bertindak sesuai dengan standar

tertinggi profesionalisme dan integritas di seluruh aspek kegiatan perusahaan, serta mematuhi seluruh undang-undang, tata tertib, peraturan, dan kebijakan perusahaan.

## V Analisis dan Pembahasan

### 5.1 Profil Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah pegawai Bank Bukopin bagian funding dan lending. Sedangkan profil demografi responden didapat dari item pertanyaan jenis kelamin, status, tanggungan, pendidikan dan lama bekerja. Responden menurut jenis kelamin ada perempuan dan laki-laki, menurut status dibagi menjadi dua, belum menikah dan sudah menikah. Menurut tanggungan dibagi menjadi empat yaitu belum memiliki tanggungan, memiliki 1 tanggungan, 2 orang tanggungan dan lebih dari 2 orang tanggungan. Responden menurut pendidikan juga dibagi menjadi tiga, tamatan D3, S1 dan S2. Responden menurut lama bekerja ada empat tingkatan, bekerja kurang dari 1 tahun, bekerja 1 – 2 tahun, bekerja 3- 4 tahun, dan bekerja > 5 tahun

Dilihat dari jenis kelamin, 66 orang atau 64 % yang bekerja pada bagian funding dan lending kebanyakan laki – laki, sedangkan 37 orang 36% adalah perempuan. Rata – rata status para pegawai bagian funding dan lending di Bank Bukopin berstatus sudah menikah. Dan untuk tanggungan, 47.6% para pegawai di Bank bukopin Pekanbaru belum memiliki tanggungan . Tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegaawai bagian funding dan lending mayoritas tamatan D3. Dan untuk hasil riset lama bekerja kebanyakan dari para pegawai Bank Bukopin Pekanbaru masih baru bekerja yaitu dibawah 1 tahun bekera, karena banyak bagian funding dan lending ini masih pegawai baru.

## **5.2 Hasil Penelitian**

### **5.2.1 variabel Kepemimpinan**

Pada penelitian ini variabel kepemimpinan memiliki 7 indikator. Indikator yang pertama “Pemimpin mampu menciptakan kondisi saling mempercayai antara bawahan dan atasan” dengan hasil rata – rata 3.39 variabel ini berada pada rentang

skala cukup setuju. Selanjutnya indikator yang kedua mengenai Pemimpin selalu dapat menghargai ide dari bawahan, dengan rata – rata 3.26, indikator ini berada pada rentang skala cukup setuju. Dan indikator yang ketiga mengenai Pemimpin selalu dapat memperhitungkan perasaan para bawahan dengan hasil rata – rata 3.3 berada pada rentang skala cukup setuju. Begitu juga dengan indikator yang keempat, Pemimpin perhatian atas Kenyamanan kerja bawahan, 34% dari responden memilih jawaban netral untuk indikator ini, dan mendapat rata – rata 3.19. sedangkan indikator yang kelima mengenai Pemimpin perhatian kepada kesejahteraan bawahan mendapat rentang skala setuju dengan rata – rata 3.46. indikator yang keenam, mengenai Pemimpin selalu memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan untuk menyelesaikan tugas – tugas yang dipercayakan padanya, dengan rata-rata 3.11 berada pada rentang cukup setuju, begitu juga halnya dengan indikator yang terakhir mengenai Pimpinan bersifat professional atas

setiap karyawan di Bank Bukopin Pekanbaru mendapat rata – rata 3.09 dengan rentang skala cukup setuju. Dan rata – rata untuk variabel kepemimpinan adalah 3.25.

Ini artinya bahwa kepemimpinan cukup efektif atau cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan di pada bagian funding dan lending di Bank Bukopin.

### **5.2.2 Variabel Motivasi Kerja**

Variabel ini memiliki lima indikator. Yang pertama mengenai Upah dan gaji sudah sesuai dengan harapan, 31,1% responden memilih jawaban kurang setuju. Untuk indikator yang kedua mengenai Pemberian Insentif yang diterima sesuai dengan keinginan karyawan, responden memilih jawaban setuju dan netral dengan persentase yang sama yaitu sebesar 32%. Indikator yang ketiga yaitu pegawai selalu dapat bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan mendapatkan jawaban paling dominan dengan jawaban setuju sebesar 37.9%. indikator yang keempat yaitu pegawai selalu berusaha untuk maju dan

berkembang di dalam karier, 35% responden memilih setuju dan untuk indikator yang terakhir pegawai selalu dapat bersaing secara sehat dalam bekerja memperoleh 34% untuk jawaban setuju. Rata – rata untuk variabel motivasi kerja adalah 3.36. ini artinya motivasi kerja cukup berpengaruh terhadap Kinerja pegawai bagian funding dan lending Bank Bukopin Pekanbaru.

### **5.2.3 Variabel Kinerja Karyawan**

Variabel kinerja karyawan memiliki empat indikator, yang pertama mengenai karyawan yang selalu dapat bersaing secara sehat dalam bekerja, banyak responden yang memilih jawaban netral dengan persentase 37.9%. dan indikator yang kedua mengenai Pelaksanaan pekerjaannya yang tepat waktu, mendapatkan hasil jawaban setuju dengan persentase 48.5%. indikator yang ketiga mengenai menghasilkan pekerjaan yang berkualitas mendapat 42.7% untuk jawaban netral. Dan indikator yang terakhir mengenai melaksanakan perintah kerja dengan tepat, mendapatkan 53.4% untuk jawaban setuju. Dan rata – rata untuk

variabel kinerja kerja adalah 3.42 dan dalam rentang skala setuju. dengan kata lain memberikan gambaran bahwa kinerja karyawan pada bagian funding dan lending Bank Bukopin Pekanbaru sudah bagus. Dari hasil di atas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan di bagian funding dan lending Bank Bukopin Pekanbaru. Semakin baik kepemimpinan dan semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka akan menyebabkan adanya perubahan kinerja kerja yang semakin baik.

### 5.2.2 Uji Validitas

Validitas merupakan konsep pengukuran yang digunakan untuk

mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrument tersebut menghasilkan hasil ukur sesuai dengan tujuan pengukurannya. Jika suatu item pernyataan dinyatakan tidak valid maka item pertanyaan itu tidak dapat digunakan dalam uji-uji selanjutnya. Uji validitas dengan melihat koefisien korelasi (pearson correlation) antara butir-butir pertanyaan dengan skor jawaban.

Berdasarkan data yang diperoleh telah dilakukan uji korelasi pearson dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 5.1 Uji Validitas Kepemimpinan (X1)**

<b>X</b>	<b>R hitung</b>	<b>R tabel</b>	<b>Ket</b>
X1	0.677	0.300	Valid
X2	0.740	0.300	Valid
X3	0.768	0.300	Valid
X4	0.690	0.300	Valid
X5	0.743	0.300	Valid
X6	0.658	0.300	Valid
X7	0.614	0.300	Valid

*Sumber : Data Olahan SPSS*

**Tabel 5.2 Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)**

<b>X2</b>	R Hitung	R tabel	Ket
X1	0.639	0.300	Valid
X2	0.654	0.300	Valid
X3	0.641	0.300	Valid
X4	0.697	0.300	Valid
X5	0.766	0.300	Valid

*Sumber : Data Olahan SPSS*

**Tabel 5.3 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Y</b>	R Hitung	R tabel	Ket
Y1	0.612	0.300	Valid
Y2	0.681	0.300	Valid
Y3	0.604	0.300	Valid
Y4	0.619	0.300	Valid

*Sumber : Data Olahan SPSS*

### 5.2.3 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas merupakan uji tingkat kepercayaan suatu hasil pengukuran. Pengukuran yang mempunyai nilai reabilitas tinggi adalah pengukuran yang dapat memberikan hasil ukur yang terpercaya (reliabel). Reabilitas

menunjukkan pada suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik (Suharsini A, 2002). Nilai koefisien reabilitas diketahui dengan menggunakan model alpha cronbach's.

**Tabel 5.4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

<b>No</b>	<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
1.	Kepemimpinan	0.896	Reliabel
2.	Motivasi Kerja	0.860	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0.806	Reliabel

*Sumber : Data Olahan SPSS*

Berdasarkan tabel 5.4 tersebut dapat dilihat, koefisien alpha untuk kepemimpinan sebesar 0,896 (>0.60), motivasi kerja sebesar 0.860

(>0.60). Selanjutnya kinerja karyawan memiliki koefisien alpha sebesar 0.806 (>0.60), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua

instrumen penelitian yang reliabel karena nilai cronbach alpha lebih besar dari nilai koefisien alpa 0.60.

#### 5.2.4 Analisis Linear Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent (bebas) yang terdiri dari kepemimpinan, motivasi kerja, terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan atau Y baik secara simultan ataupun parsial.

**Tabel 5.5 Variables Entered/Removed**  
**Variables Entered/Removed**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Kepemimpinan <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS

Tabel 5.5 menunjukkan bahwa *Kepemimpinan* sebagai X1 dan *Motivasi Kerja* sebagai X2.

Analisis regresi berganda dirumuskan sebagai berikut :

$$Y=a +b_1X_1 +b_2X_2 +e$$

Sebelum nilai a (konstanta), nilai  $b_1$  dan  $b_2$ , dan dimasukkan ke dalam persamaan, terlebih dahulu dilakukan analisis determinan, uji F, dan uji t dari hasil pengolahan regresi linier berganda.

### 5.3 Pengujian Hipotesis

#### 5.3.1 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Pengujian secara simultan dilakukan dengan menggunakan statistik uji F. Uji F ini dilakukan untuk menguji apakah setiap variabel bebas (X1,X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) secara serentak.

**Tabel 5.6 Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	16.327	2	8.163	47.280	.000 <sup>a</sup>
Residual	17.266	100	.173		
Total	33.593	102			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS

Sedangkan F tabel pada alpha 5% adalah 3,087 Dengan demikian diketahui F hitung (47.280) > F tabel (3,087) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Oleh karena F hitung > F tabel dan tingkat signifikansinya 0.000 < 0.05 menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen (kepemimpinan dan motivasi kerja) secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *funding* dan *lending* Bank Bukopin Pekanbaru.. Dengan demikian hipotesa yang menjelaskan bahwa “**variabel kepemimpinan dan**

**motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian funding dan lending Bank Bukopin Pekanbaru.”** dapat diterima.

### 5.3.2 Uji Parsial (Uji T)

Uji Parsial dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) secara parsial. kriteria pengujian sebagai berikut (Sugiyono, 2006:121):

**Tabel 5.7 Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji T)**

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.371	.218		6.298	.000
Kepemimpinan	.207	.060	.270	3.431	.001
Motivasi Kerja	.386	.056	.441	6.886	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan hasil uji t maka rumus persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1.371 + 0.207X_1 + 0.386X_2 + e$$

Berdasarkan hasil analisis regresi diatas terlihat bahwa dari dua variabel bebas yang diamati, semua variabel berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *funding* dan *lending* Bank Bukopin Pekanbaru, yaitu variabel *kepemimpinan* (X1) dan variabel *motivasi kerja* (X2).

Hasil pengujian secara parsial ini membuktikan ternyata hipotesis “**variabel kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan**”

**bagian *funding* dan *lending* Bank Bukopin Pekanbaru”** diterima, karena semua variabel kepemimpinan dan motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian *funding* dan *lending* Bank Bukopin.

### 5.3.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel bebas yaitu variabel *kepemimpinan* (X1) dan *motivasi kerja* (X2) terhadap variasi naik turunnya variabel terikat atau kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama, dimana  $0 \leq R^2 \leq 1$

**Tabel 5.16 Determinan**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 <sup>a</sup>	.486	.476	.41552

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS

Keterangan :

a.  $R = 0,697$  berarti hubungan antara *kepemimpinan* dan *motivasi kerja* terhadap kinerja

karyawan sebesar 69.7%. Artinya variabel independen memiliki hubungan yang erat dengan variabel dependen.



- b. *R Square* sebesar 0,486 berarti pengaruh variabel independen yaitu *kepemimpinan dan motivasi kerja* terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan bagian *funding* dan *lending* Bank Bukopin Pekanbaru, berpengaruh sebesar 48.6% dan sisanya 51.4% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **V Kesimpulan dan Saran**

### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengambil kesimpulan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah penulis lakukan sebelumnya.

1. Kinerja karyawan di Bank Bukopin Pekanbaru menunjukkan bahwa responden setuju mengenai kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan pada bagian *funding* dan *lending* Bank Bukopin Pekanbaru.
2. Kepemimpinan di Bank Bukopin Pekanbaru menunjukkan hasil rata – rata 3.25, hasil ini belum

mencapai hasil maksimal karena masih kurangnya sikap pemimpin dalam menciptakan kondisi kerja yang saling mempercayai antara sesama karyawan.

3. Motivasi kerja di bagian *funding* dan *lending* Bank Bukopin Pekanbaru mendapatkan hasil rata – rata 3.36, hal ini juga belum mencapai hasil maksimal karena masih ada karyawan yang mendapatkan gaji dan upah yang tidak sesuai dengan harapan mereka, insentif yang mereka terimapun tidak sesuai dengan keinginan mereka. Dan para karyawan lebih senang bekerja sendiri daripada berkerjasama dengan karyawan lainnya.

### **6.2 Saran**

Berdasarkan uraian dari kesimpulan di atas maka penulis menyarankan :

1. Untuk kinerja karyawan sebaiknya manajemen Bank Bukopin Pekanbaru lebih memperhatikan bagaimana cara kerja karyawan dalam pencapaian target, menghasilkan pekerjaan yang berkualitas sehingga

berdampak baik pula untuk perkembangan kinerja kerja karyawan di bagian funding dan lending Bank Bukopin Pekanbaru.

2. Untuk kepemimpinan sebaiknya manajemen Bank Bukopin Pekanbaru lebih memperhatikan bagaimana sikap pimpinan terhadap karyawannya. Hendaknya pemimpin dapat menciptakan kondisi kerja yang nyaman, saling mempercayai antara karyawan dan atasan. Berusaha menerima ide – ide yang diberikan oleh karyawan. Dan juga mempertimbangkan perasaan dan kesejahteraan karyawan, karena tanpa adanya karyawan, perusahaan tidak akan bisa berjalan dengan baik.
3. Dan untuk motivasi kerja hendaknya manajemen Bank Bukopin Pekanbaru menyesuaikan pekerjaan dengan upah dan gaji yang diterima oleh karyawan, pemberian insentif juga harus sesuai dengan hasil kerja karyawan. Untuk karyawan yang mau berusaha maju dan berkembang hendaknya diberikan penghargaan dan reward yang

akan meningkatkan kinerja kerja mereka sehingga dimasa yang akan datang para karyawan tersebut bisa lebih mengoptimalkan lagi hasil kerja mereka.

4.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Apriani, Fajar.2009. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Efektifitas Kerja*. Jurnal Manajemen SDM
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta :Jakarta
- Belonio, Rochelle Joy. 2007. “*The Effect Of Leadership Style On Employee Saisfaction And Performance Of Bank Employees In Bangkok*”.*Europen Journal*
- Handoko, T.H. (2003), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.BPFE :Yogyakarta
- Handayani, Agustuti.2008.*Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja*

- Pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. Jurnal Universitas Bandar Lampung.*
- Hasibuan, Malayu SP, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Cetakan Keenam, CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Husein Umar. 2007. *Desain Penelitian SDM dan Perilaku Karyawan, Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kartono, Kartini, 2009, *Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2004. *Manajemen Perbankan : Teori dan Aplikasi*. BPFE : Yogyakarta.
- Laniwidyanti.2010. “*Pengaruh Hubungan Kerja, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Cantral Asia Cabang Borobudur Malang*”
- Maharani, Puspa dan Yohan Wismantoro.2011. “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Ahmad Yani Semarang*”
- Mangkunegara, AnwarPrabu A.A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mwanje , Sarah M.K.2010. “*Career Development and Staff Motivation in The Banking of Uganda*”.*Uganda Journal Of Business And Management*.
- Nawawi, Hadari, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan Ke-4, Gajah Mada Univercity Press, Yogyakarta
- Nur ,M.Yulia.2009. “*Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Persero Tbk Cabang Padang Muara*”
- Rajiv, Mehta, Alan J. Dubinsky and Roplh E. Anderson.2003.*Leadership*

*Style, Motivation and Performance in International Marketing Channels.*

*European Journal*

Rivai, Veithzal.& Sagala, E.J. 2009.

*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.*

Jakarta: Rajagrafindo Persada

Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku*

*organisasi.* PT. Indeks

Kelompok GRAMEDIA

:Jakarta

Santoso , Eko .2010. “*Pengaruh*

*Kepemimpinan, Motivasi,*

*Kompensasi Dan Disiplin*

*Kerja Terhadap Kinerja*

*Karyawan di Bank Central*

*Asia Kudus”*

Sjafri dan Aida. 2007. *Manajemen*

*Mutu Sumber Daya Manusia.*

Bogor : Ghalia Indonesia.

Subhan Z, Said Musnadi dan M.

Sabri.2012. *Pengaruh*

*Kepemimpinan, Motivasi Dan*

*Budaya Organisasi Terhadap*

*Kinerja Pegawai*

*Administrasi IAIN Ar-Raniry*

*Banda Aceh. Jurnal IAIN*

*Banda Aceh*

Sugiyono.2004. *Metode Penelitian*

*Administrasi*(ed.5).

CV.Alfabeta.:Bandung

Timonthy, Obiwuru, Okwu, Andy T.,

Akpa, Victoria, and

Nwankwere, Idowu. 2011.

*Effect Of Leadership Style On*

*Organizational Performance*

*: Survey Of Selected Small*

*Scale Enterprises In Ikosi-*

*Ketu Council Development*

*Area Of Lagos State, Nigeria.*

*Australian Journal Of*

*Business And Management.*

Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja.*

Jakarta. Penerbit: Raja

grafindo Persada.